

Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen

Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kohaut, S., & Schnabel, C. (2003). Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10(2), 193-219.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345119>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Susanne Kohaut, Claus Schnabel*

Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen**

Die Auswertung repräsentativer Daten des IAB-Betriebspanels verdeutlicht, dass die Flächentarifbindung in Deutschland seit Jahren rückläufig ist. Dennoch galten im Jahr 2001 Flächentarifverträge für immerhin rund 60 Prozent der Beschäftigten direkt, und weitere 16 Prozent profitierten indirekt davon. Ökonometrische Analysen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung mit der Betriebsgröße und dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter zunimmt. Filialbetriebe neigen häufiger, Einzelunternehmen und Personengesellschaften sowie jüngere Betriebe seltener zu tariflichen Regelungen. Größere Betriebe sowie solche mit Betriebsrat oder übertariflicher Entlohnung ziehen sich auch seltener aus Flächentarifverträgen zurück. Betriebsräten und einer differenzierten Tarifpolitik kommt deshalb große Bedeutung bei der Stabilisierung der Flächentarifbindung zu, während Allgemeinverbindlicherklärungen nur äußerst restriktiv gehandhabt werden sollten.

The erosion of industry-wide collective agreements: extent, determinants and stabilisation measures

An empirical analysis using nationally representative data from the IAB establishment panel shows that the coverage rate of industry-wide collective agreements in Germany has been falling for years. Nevertheless, in 2001, about 60 percent of employees remained directly covered by industry-wide collective agreements, and another 16 percent benefited indirectly. Econometric analyses indicate that the probability of being bound by an industry-wide collective agreement rises with establishment size and with the share of qualified employees. Branch plants are more likely, and family-name, and newly founded firms, are less likely to be bound by such agreements. Larger establishments and those that have a works council or that pay above the collective contract wage are also less likely to withdraw from industry-wide agreements. Works councils and a wage policy involving higher company rates of pay therefore play an important role in stabilising the coverage rate, whereas

erga omnes extension procedures should only be used very cautiously.

Key words: Bargaining coverage, collective agreements, decentralization, bargaining autonomy

* Dr. Susanne Kohaut, Jg. 1962, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: susanne.kohaut@iab.de.
Prof. Dr. Claus Schnabel, Jg. 1961, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D – 90403 Nürnberg. E-mail: claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de .

** Die Autoren danken den Herausgebern des Schwerpunkthefts sowie zwei anonymen Gutachtern für hilfreiche Anregungen und Kommentare zu einer früheren Fassung dieses Beitrags.

Artikel eingegangen: 28.10.2002

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.2.2003.

1. Einleitung

Die Arbeitsbeziehungen und das System der Lohnfindung in Deutschland befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel. In den letzten Jahren häufen sich die Meldungen, dass mehr und mehr Unternehmen Verbandstarifverträgen, in denen Löhne und Arbeitsbedingungen branchenweit zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geregelt werden, den Rücken kehren. Dies gilt insbesondere für die neuen Bundesländer, doch auch in den alten Bundesländern werden zunehmend tarifvertragsfreie Zonen – z.B. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie – festgestellt. Manche Medien (wie z.B. die Frankfurter Allgemeine Zeitung) verkünden bzw. fordern bereits das Ende des Flächentarifvertrags, der nicht mehr in das Zeitalter der Globalisierung passe. Ein derartiger Abgesang findet sich auch bei manchen Ökonomen, z.B. bei Berthold/Stettes (2001) unter dem prägnanten Titel „Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere“.

Obwohl der vermuteten „Erosion des Flächentarifvertrags“ bzw. der „Tarifflucht“ in der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit entgegengebracht wird, gibt es nicht besonders viele gesicherte Informationen über das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland sowie über deren Einflussfaktoren. Zwar verzeichnet das Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002) sämtliche Tarifverträge in Deutschland, doch kann es wenig darüber sagen, für wie viele Betriebe und Beschäftigte Tarifverträge direkt oder indirekt gelten. Empirische Umfragen und Analysen über Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung, die in den letzten Jahren verstärkt durchgeführt wurden, haben dieses Wissensdefizit zwar verringert, doch bezieht sich deren Datenbasis meist nur auf einzelne Wirtschaftszweige, Sektoren oder Regionen.¹

Deshalb werden im Folgenden der Geltungsbereich von (Flächen-)Tarifverträgen, deren Entwicklung im Zeitablauf sowie deren Hintergründe mit repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels untersucht. Kapitel 2 stellt zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Verbreitung von Tarifverträgen sowie die Entwicklung der Flächentarifbindung in West- und Ostdeutschland dar. Einige theoretische Erklärungsansätze, die unterschiedliche Vor- und Nachteile betrieblicher und überbetrieblicher Regelungen der Arbeitsbedingungen sowie deren relativen Bedeutungswandel im Zeitablauf identifizieren, werden in Kapitel 3 diskutiert. Nach einem kurzen Überblick über den empirischen Forschungsstand (Kapitel 4) werden in Kapitel 5 mögliche Einflussfaktoren der Flächentarifbindung sowie die Hintergründe des zu beobachtenden Rückzugs aus der Flächentarifbindung ökonometrisch analysiert.

¹ Vgl. z.B. die Arbeiten von Brenke/Eickelpasch/Blume (1998), Gerlach/Lehmann/Meyer (1998), Bellmann/Kohaut/Schnabel (1999), Kaiser/Pfeiffer (2000), Franz/Pfeiffer (2001), Schmitt (2002) und K. Lehmann (2002); Einflussfaktoren der Tarifbindung untersuchen auch Cahuc/Kramarz (1997) für Frankreich und Zagelmeyer (2002) für Großbritannien.

Darauf aufbauend erörtert Kapitel 6 abschließend einige Ansatzpunkte zur Stabilisierung des Flächentarifvertrags.

2. Rechtliche und quantitative Bedeutung von (Flächen-)Tarifverträgen

Typisch für das deutsche System der Lohnfindung ist der überbetriebliche Flächentarifvertrag. Er wird auch als Branchen- oder Verbandstarifvertrag bezeichnet und von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften branchenweit ausgehandelt. Die vereinbarten tariflichen Normen gelten verbindlich nur für die Arbeitgeber, die dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehören, und für die Arbeitnehmer, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Allerdings erhalten in der Praxis häufig auch nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer dadurch einen Anspruch auf die tarifvertraglich vereinbarten (Mindest-)Leistungen, dass in Einzelarbeitsverträgen darauf Bezug genommen wird. Mit dieser Gleichbehandlung gibt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern keinen (zusätzlichen) Grund, in die Gewerkschaft einzutreten, um bestimmte Tarifleistungen zu erlangen.

Löhne und Arbeitsbedingungen können anstatt auf überbetrieblicher Ebene auch auf Unternehmens- oder Betriebsebene geregelt werden. In Frage kommen hier einerseits Firmentarifverträge mit einer Gewerkschaft. Ende 2001 gab es laut Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002) rund 6.800 Unternehmen mit Firmentarifverträgen. Eine andere Möglichkeit der betrieblichen Regelung sind individuelle Arbeitsverträge mit einzelnen Mitarbeitern. Ihre quantitative Bedeutung ist allerdings weitgehend unbekannt, da Einzelarbeitsverträge vom Tarifregister nicht erfasst werden.

Während alle drei Arten der einzel- bzw. kollektivvertraglichen Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zulässig sind, wird im deutschen Arbeitsrecht tarifvertraglichen Regelungen eine besondere Bedeutung (und ein Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen) eingeräumt. Tarifverträge bilden eine zentrale Rechtsquelle. Sie gelten unmittelbar und zwingend für die erfassten Einzelarbeitsverhältnisse, können nicht durch Einzelarbeitsvertrag abbedungen werden und entfalten eine Sperrwirkung gegenüber Betriebsvereinbarungen. Die praktische Relevanz tarifvertraglicher Regelungen wird durch das Ausmaß der Tarifbindung widerspiegelt. Sie gibt Aufschluss darüber, für welchen Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt werden. Die Tarifbindung reflektiert in gewisser Weise aber auch die Bindungs- und Gestaltungskraft der Tarifvertragsparteien, also der Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände), die im korporatistischen Arbeitsmarktsystem Deutschlands eine wichtige Rolle spielen, welche weit über die Tarifaufonomie hinaus reicht.²

² Für nähere Erläuterungen dieser Zusammenhänge sei auf einschlägige Kommentare zum Tarifvertragsgesetz (TVG), wie z.B. Wiedemann (1999), oder auf die Einführung in die Tarifaufonomie von Schnabel (2000) verwiesen. Das genaue Ausmaß der bestehenden Tarifbindung ist von Bedeutung für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die laut § 5

Aus diesen Gründen stoßen das Ausmaß und die Entwicklung der Tarifbindung in den letzten Jahren auf immer größeres Interesse, sowohl bei den direkt betroffenen Tarifvertragsparteien und bei Wissenschaftlern als auch in den Medien und bei Politikern. Dieses Interesse kann befriedigt (und die Informationslücken der amtlichen Statistik können geschlossen) werden, indem man auf repräsentative Daten zurückgreift, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) jährlich im Rahmen seines Betriebspanels erhoben werden. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um einen festgelegten Kreis von Betrieben aller Wirtschaftszweige mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Betriebsbefragung wird seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern im Auftrag des IAB von Infratest Burke Sozialforschung jährlich durchgeführt. Die Betriebe wurden aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Prinzip der optimalen Schichtung als Zufallsstichprobe gezogen, wobei die Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe mit ihrer Größe steigt. Um Neugründungen abzubilden und um die Folgen der Panelmortalität auszugleichen, werden dem Panel in regelmäßigen Abständen weitere Betriebe hinzugefügt. Die Hochrechnung der deskriptiven Ergebnisse erfolgt ebenfalls auf Basis der Beschäftigtenstatistik.³

Das IAB-Betriebspanel enthält verwertbare Informationen zur Tarifgebundenheit für Westdeutschland seit 1995 und für Ostdeutschland seit 1996. Wegen Änderungen der Branchenklassifikationen sind allerdings disaggregierte Analysen nur zurück bis 1998 möglich. Die Informationen für das Jahr 2001 beruhen auf den Aussagen der Geschäftsleitungen von über 15.000 west- und ostdeutschen Betrieben. Aufgrund des Aufbaus der Zufallsstichproben können die Ergebnisse als repräsentativ für rund 2,1 Millionen Betriebe in den alten und neuen Bundesländern mit insgesamt fast 34 Millionen Beschäftigten angesehen werden.

In den Tabellen 1 und 2 sind die aktuellen Auswertungen des IAB-Betriebspanels (getrennt für die alten und neuen Bundesländer) dargestellt, wobei zwischen der Tarifbindung der Betriebe und der Beschäftigten unterschieden wird. Betrachtet man zunächst den Deckungsgrad der Betriebe, so zeigt sich, dass im Jahr 2001 hochgerechnet knapp 45 Prozent der westdeutschen, aber nur 22 Prozent der ostdeutschen Betriebe durch Branchen- bzw. Flächentarifverträge gebunden waren (Tabelle 1). Für knapp 3 Prozent der Betriebe in den alten und gut 5 Prozent der Betriebe in den neuen Bundesländern galten Haus- oder Firmentarifverträge. Der Rest, also gut die Hälfte der westdeutschen und fast drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Allerdings gaben viele dieser nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich in ihren

Abs. 1 TVG nur möglich ist, wenn die tarifgebundenen Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

³

Für detaillierte Erläuterungen des IAB-Betriebspanels sei auf Bellmann/Kohaut/Lahner (2002) verwiesen.

Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifverträgen zu orientieren (wobei Art und Umfang dieser Orientierung in der Frage nicht näher spezifiziert wurden).⁴ Dies trifft für 41 Prozent der westdeutschen und 47 Prozent der ostdeutschen Betriebe ohne formale Tarifbindung zu.

Tab. 1: Tarifbindung der Betriebe in West- und Ostdeutschland 2001.

Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in Prozent

(Quelle: IAB-Betriebspanel, 9. Welle West/6. Welle Ost 2001)

Branche	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an ei- nem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	43,3	11,4	2,1	3,7	54,6 (28,1)	84,9 (48,6)
Bergbau/Energie	60,8	64,8	8,4	21,1	30,8 (77,8)	14,1 (48,2)
Grundstoffverarbeitung	46,8	23,4	4,6	8,4	48,7 (68,6)	68,1 (41,6)
Investitionsgüter	43,4	16,4	4,8	4,4	51,8 (52,6)	79,2 (54,7)
Verbrauchsgüter	50,8	17,4	3,5	10,3	45,6 (49,3)	72,3 (47,7)
Baugewerbe	65,3	31,4	0,9	7,1	33,8 (49,2)	61,5 (61,0)
Handel/Reparatur	50,2	20,5	2,6	4,3	47,2 (44,6)	75,2 (42,4)
Verkehr/Nachrichten	42,2	11,6	7,1	11,2	50,7 (29,8)	77,2 (53,7)
Kredit/Versicherung	67,7	30,8	1,0	0,0	31,3 (51,7)	69,2 (20,1)
Dienste für Unternehmen	13,8	11,6	1,5	4,2	84,6 (31,8)	84,2 (33,0)
sonstige Dienste	44,8	21,1	2,5	4,2	52,7 (42,9)	74,7 (51,0)
Org. ohne Erwerbszweck	39,0	46,3	6,5	6,6	54,5 (37,0)	47,1 (64,2)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	77,0	83,2	9,9	11,8	13,1 (33,8)	5,0 (65,1)
Insgesamt	44,6	22,1	2,9	5,5	52,5 (41,0)	72,4 (46,9)

Betrachtet man statt der Betriebe die Beschäftigten, so zeigt sich ein ähnliches Bild, aber ein größerer Geltungsbereich von Tarifverträgen (Tabelle 2). Hochgerechnet haben im Jahr 2001 rund 63 Prozent der westdeutschen und über 44 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterliegt. Für fast 8 Prozent der westdeutschen und knapp 12 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten galt ein Firmentarifvertrag. Keinen Tarifvertrag gab es für annähernd 30 Prozent der westdeutschen und rund 44 Prozent der ostdeutschen Ar-

⁴ Die vielfältige Orientierungsfunktion von Tarifverträgen für nicht tarifgebundene Firmen verdeutlicht auch eine Umfrage von Bahn Müller (2002) bei Managern und Betriebsräten der Metallindustrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie und des Bankgewerbes.

beitnehmer. Jeweils gut die Hälfte dieser Arbeitnehmer wurden jedoch indirekt von Tarifverträgen abgedeckt, da sich ihre Betriebe daran orientierten.

Tab. 2: Tarifbindung west- und ostdeutscher Beschäftigter 2001.
Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in Prozent
Quelle: IAB-Betriebspanel, 9. Welle West/6. Welle Ost 2001

Branche	Branchen- tarifvertrag		Firmen- tarifvertrag		Kein Tarifvertrag (davon Orientierung an ei- nem Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u.a.	56,4	19,9	2,6	8,2	41,0 (24,7)	71,9 (50,7)
Bergbau/Energie	84,1	76,5	12,7	17,8	3,2 (65,6)	5,8 (64,3)
Grundstoffverarbeitung	69,6	41,8	9,0	14,3	21,4 (67,2)	43,9 (54,8)
Investitionsgüter	63,9	29,1	9,3	14,0	26,8 (67,4)	56,9 (57,4)
Verbrauchsgüter	68,7	31,4	7,7	14,1	23,5 (59,0)	54,5 (52,8)
Baugewerbe	77,6	43,0	3,0	8,5	19,4 (61,2)	48,6 (68,3)
Handel/Reparatur	66,0	36,3	4,7	7,8	29,3 (57,9)	55,9 (47,9)
Verkehr/Nachrichten	57,0	24,1	17,5	39,0	25,5 (41,1)	36,8 (63,6)
Kredit/Versicherung	86,3	86,7	5,4	0,0	8,3 (61,2)	13,3 (39,1)
Dienste für Unternehmen	32,2	36,9	6,4	5,9	61,5 (36,1)	57,2 (43,0)
sonstige Dienste	60,5	44,8	6,5	10,7	33,0 (56,5)	44,5 (59,7)
Org. ohne Erwerbszweck	45,2	34,0	11,4	18,3	43,4 (60,8)	47,7 (64,6)
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	83,6	89,3	11,4	9,4	5,0 (47,8)	1,4 (56,9)
Insgesamt	63,1	44,4	7,6	11,8	29,3 (52,2)	43,8 (55,3)

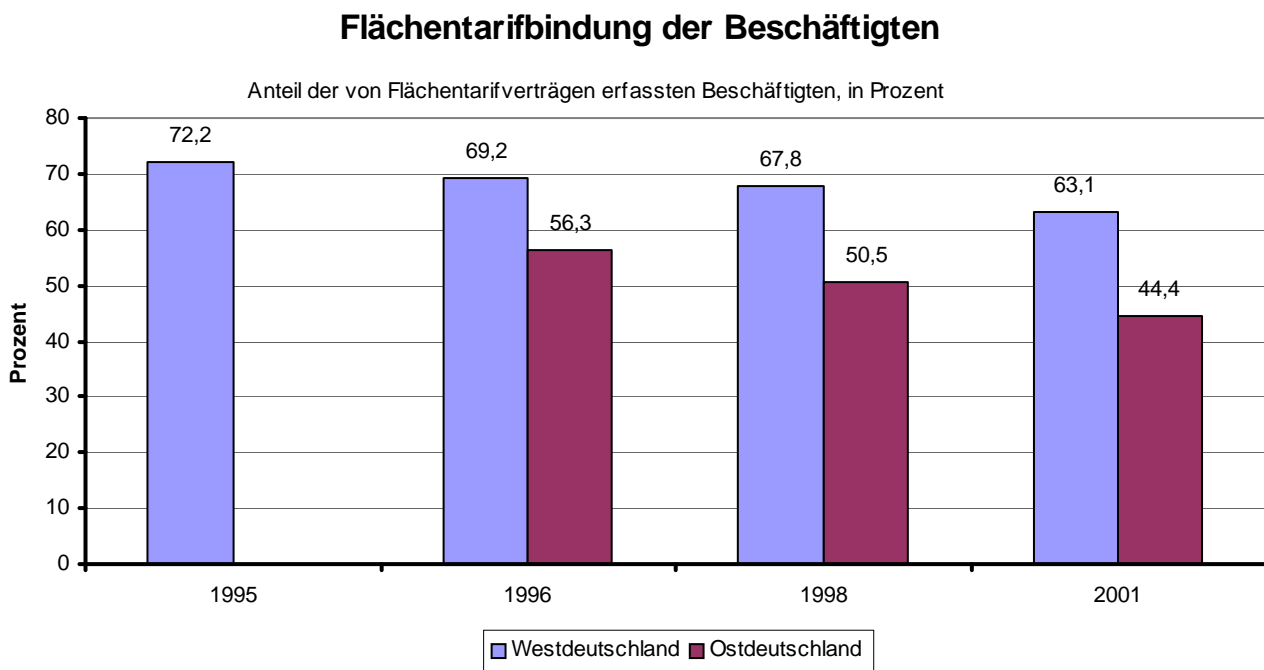
Neben diesen Durchschnittswerten für West- und Ostdeutschland ist auch das Ausmaß der Tarifbindung in verschiedenen Wirtschaftszweigen von Interesse, das sowohl bei den Betrieben als auch bei den Beschäftigten stark variiert. Flächentarifverträge gibt es besonders häufig in den Branchen Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Kredit/Versicherungen, Bergbau/Energie und im (westdeutschen) Baugewerbe. Eher selten sind sie dagegen im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen, im Verkehrs- und Nachrichtensektor sowie in der Landwirtschaft.⁵ In diesen Branchen werden die Löhne und Arbeitsbedingungen überwiegend durch Einzelarbeitsverträge geregelt.

⁵ Die besonders geringe Tarifbindung unternehmensnaher Dienstleister bestätigen Kaiser/Pfeiffer (2000) mit Daten der ZEW/Creditreform-Konjunkturumfrage. Von den New-Economy-Unternehmen im Neuen Markt Aktienindex (Nemax) waren nach einer Umfrage von Ittermann/Abel (2002) im Sommer 2002 sogar nur 7 Prozent tarifgebunden.

Fasst man die alten und die neuen Bundesländer zusammen, so gilt derzeit in Deutschland für rund 60 Prozent der Beschäftigten ein Branchentarifvertrag direkt. Weitere 16 Prozent der Beschäftigten profitieren zumindest indirekt (und unter Umständen nur in Teilen) von den Regelungen eines Tarifvertrages, da sich ihre Betriebe daran orientieren. Damit wird deutlich, dass Flächentarifverträge – allen vorschnellen Berichten über ihr Ableben zum Trotz – immer noch eine dominierende Rolle im deutschen Lohnfindungssystem spielen.

Allerdings zeigt die Flächentarifbindung in den alten wie in den neuen Bundesländern deutlich rückläufige Tendenz. Darauf deuten wiederum die Daten des IAB-Betriebspanels hin, die in Westdeutschland bis 1995 und in Ostdeutschland bis 1996 zurück reichen (Abbildung 1): In Westdeutschland ging die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten von 1995 bis 2001 um rund 9 Prozentpunkte zurück. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang zwischen 1996 und 2001 sogar auf fast 12 Prozentpunkte.⁶

Abb. 1: Flächentarifbindung der Beschäftigten



Die repräsentativen IAB-Daten machen deutlich, dass das Schlagwort von der Erosion des Flächentarifvertrags einen realen Hintergrund hat. Dies gilt insbesondere

⁶ Bezogen auf die Betriebe betrugen die entsprechenden Rückgänge der Flächentarifbindung im Westen knapp 9 und im Osten 5,5 Prozentpunkte. Eine Aufspaltung dieser Rückgänge nach Wirtschaftszweigen ist leider nicht möglich, da sich die Branchenklassifikation im Beobachtungszeitraum geändert hat.

dann, wenn man berücksichtigt, dass diese Daten nur über den schrumpfenden Geltungsbereich branchenweiter Tarifverträge informieren. Bezieht man Berichte über die abnehmende Tariftreue von Unternehmen in die Betrachtung ein (vgl. z.B. Brenke/Eickelpasch/Blume 1998: 67, Oppolzer/Zachert 1998 und Bahn Müller 2002), so scheint die Krise des deutschen Flächentarifsystems noch ausgeprägter zu sein. Somit stellt sich die Frage nach den Hintergründen dieser Entwicklung, der im Folgenden theoretisch und empirisch nachgegangen werden soll.

3. Theoretische Erklärungsansätze

Die repräsentativen IAB-Daten haben deutlich werden lassen, dass innerhalb des deutschen Lohnfindungssystems ein großer Teil der Unternehmen auf Flächentarifverträge setzt, während eine kleinere, aber wachsende Zahl von Firmen eine betriebliche Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen bevorzugt. Die Tatsache, dass sowohl die überbetriebliche als auch die betriebliche Regelungsebene (aber keine der beiden ausschließlich) genutzt werden, deutet darauf hin, dass beide spezifische Vor- und Nachteile haben. Welche Vor- und Nachteile es gibt und welche makro- oder mikroökonomischen Auswirkungen die Wahl einer bestimmten Tarifverhandlungsebene haben kann, wurde von Ökonomen, Soziologen und Politologen seit Mitte der achtziger Jahre intensiv erforscht.⁷

Im Zentrum der Forschung stand dabei lange Zeit der Zusammenhang von Tarifverhandlungsebene, Korporatismus und makroökonomischem Erfolg, der beispielsweise in der einflussreichen Studie von Calmfors/Driffill (1988) thematisiert wird. Die Autoren leiten theoretisch einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad eines Lohnfindungssystems und dem Reallohn her, dem (wegen der inversen Beziehung von Reallohn und Beschäftigung) ein U-förmiger Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad und Beschäftigungsstand entspricht. Sie gehen davon aus, dass die Tarifparteien einerseits mit zunehmendem Zentralisierungsgrad gesamtwirtschaftliche externe Effekte ihrer Lohnsetzung (wie Auswirkungen auf das Preisniveau und die Beschäftigung) eher in ihrem Verhalten berücksichtigen, da diese bei einem großen Geltungsbereich der Tarifabschlüsse leicht auf sie selbst zurückfallen. Andererseits nimmt jedoch mit zunehmendem Zentralisierungseffekt die Auswirkung einer Lohnerhöhung auf die Wettbewerbsposition eines Unternehmens ab, weil branchenweit gültige Abschlüsse auch die Konkurrenten betreffen und die Substitutionsmöglichkeiten der Konsumenten geringer ausfallen. Unter Berücksichtigung dieser (und anderer) gegenläufigen Effekte kommen Calmfors/Driffill (1988) zu dem Schluss, dass sowohl bei stark zentralisierten als auch sehr dezentralisierten Lohnfindungssystemen eher moderate Lohnabschlüsse und entspre-

⁷ Forschungsüberblicke und ausführlichere Erörterungen der Vor- und Nachteile verschiedener Verhandlungsebenen finden sich u.a. bei Calmfors (1993), Moene/Wallerstein/Hoel (1993), Freeman/Gibbons (1995), Berthold/Fehn (1996), OECD (1997), Schnabel (1997), Flanagan (1999), Traxler/Blaschke/Kittel (2001), K. Lehmann (2002) und Zagelmeyer (2002).

chend günstigere Beschäftigungsstände zu erwarten sind, während Systeme mit mittlerem Zentralisierungsgrad schlechtere Beschäftigungsergebnisse aufweisen dürften. Neben Weiterentwicklungen dieses Modells durch Ökonomen (vgl. z.B. Rowthorn 1992, Moene/Wallerstein/Hoel 1993, Danthine/Hunt 1994) gibt es auch eine Vielzahl von Erklärungsversuchen aus politologischer und industrial-relations-Sicht (vgl. z.B. Dell'Aringa/Samek Lodovici 1992, Iversen 1999 und Traxler/Blaschke/Kittel 2001).

Allerdings verzeichneten sowohl die U-Kurven-Hypothese als auch andere Erklärungen aus der Makro-Perspektive bislang wenig empirische Bestätigung. Eine Reihe internationaler Untersuchungen für die OECD-Länder fand kaum eindeutige Anzeichen dafür, dass die Ebene der Tarifverhandlungen oder das Ausmaß der Tarifbindung von signifikanter Bedeutung für die Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung sind und dass eine bestimmte Verhandlungsebene die makroökonomische Performance generell verbessern würde (so z.B. Fitzenberger/Franz 1994, Schmidt 1996, Schnabel 1997 und OECD 1997; vgl. auch Traxler/Blaschke/Kittel 2001).

Seit einigen Jahren wird die betriebliche oder überbetriebliche Lohnfindung auch stärker aus mikroökonomischer Sicht als explizite Entscheidung der Unternehmen zu erklären versucht (vgl. z.B. Ramaswamy/Rowthorn 1993, Freeman/Gibbons 1995, Lindbeck/Snower 1996, 2001 und Zagelmeyer 2002). Aus Sicht der Institutionenökonomik ist bei der Abwägung der Vor- und Nachteile verschiedener Regelungsebenen vor allem die transaktionskostensenkende Funktion von Tarifverträgen bedeutsam. Durch die Bündelung von Verhandlungen sowie die Standardisierung von Entgelten, Arbeitsbedingungen und Qualifikationen können Tarifverträge gegenüber Einzelarbeitsverträgen den Verhandlungs- und Regelungsaufwand für alle Beteiligten und Betroffenen verringern. Dieser Vorteil fällt umso größer aus, je zentraler verhandelt wird und je größer damit der Geltungsbereich der (Flächen-)Tarifverträge ist.⁸

Allerdings geht mit jeder Zentralisierung zwangsläufig ein gewisser Verzicht auf dezentral vorhandene Informationen, Kenntnisse und Reaktionsmöglichkeiten einher. Dies mag sich nachteilig auswirken, da die in Flächentarifverträgen ausgehandelten Regelungen für die Mitgliedsunternehmen bindende Mindestarbeitsbedingungen darstellen, die ihre Handlungsfreiheit einschränken können. Da vom Tarifvertrag (außer bei Vorliegen tariflicher Öffnungsklauseln) nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf, ist die angemessene Ausgestaltung der tariflichen Löhne und Arbeitsbedingungen für die Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Je zentraler verhandelt wird, desto weniger können jedoch die wirtschaftliche Situation und die spezifischen Bedürfnisse einzelner Betriebe berücksichtigt werden und desto mehr

⁸ Zudem verringert die Verlagerung von Arbeitskonflikten auf eine höhere Ebene die Gefahr, dass das Betriebsklima durch tarifpolitische Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird. Dieses Argument wird gesamtwirtschaftlich auch von Anhängern der korporatistischen Theorie und von Arbeitsrechtlern vorgebracht, wenn diese die friedensstiftende Funktion von Tarifverträgen betonen, und findet in internationalen Vergleichen verschiedener Tarifverhandlungssysteme eine gewisse empirische Bestätigung (vgl. Schnabel 1997: 187ff.).

Gestaltungsspielraum für betriebliche Lösungen sollten Flächentarifverträge deshalb idealerweise lassen.

Dagegen erlaubt die Lohnfindung auf Betriebsebene durch Firmentarifverträge oder Einzelarbeitsverträge theoretisch eine flexible Orientierung an der wirtschaftlichen Lage und Leistungsfähigkeit der Unternehmen oder Betriebe. Betriebsspezifische Probleme und Anforderungen, die z.B. aus Unterschieden in der Arbeitsorganisation herrühren, können ebenso berücksichtigt werden wie regionale und arbeitsmarktbedingte Faktoren. Zudem sind Produktivitätssteigerungen möglich, wenn die Mitarbeiter entsprechende Human- und Sachkapitalinvestitionen unterstützen, weil sie von deren Ergebnissen bei betriebspezifischen Verhandlungen direkt profitieren können. Insgesamt müsste sich damit eigentlich eine zwischen- und innerbetrieblich differenzierte Lohnstruktur und eine optimale Nutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben.

Wenn allerdings die Arbeitnehmer ihre Lohnforderungen nicht nur an der Situation ihres Betriebes, sondern (z.B. gemäß der Effizienzloohnhypothese) auch an den Verdiensten in anderen Betrieben ausrichten, kann es zu einem gegenseitigen Aufschaukeln der Tarifabschlüsse kommen. Höhere Lohnabschlüsse – vermutlich auf Kosten arbeitsloser Outsider – sind auch dann zu erwarten, wenn die überbetrieblich organisierten Gewerkschaften oder die Mitarbeiter (Insider) gegenüber einzelnen Unternehmen eine gewisse Lohnsetzungsmacht haben. In all diesen Fällen dürfte es damit schwieriger sein als bei überbetrieblichen Verhandlungen, die gesamtwirtschaftliche Lohn- und Preisentwicklung im Griff zu behalten.

Diese unterschiedlichen Vor- und Nachteile zentraler und dezentraler Regelungen deuten darauf hin, dass bei der Wahl der optimalen Ebene ein gewisser „trade off“ existiert, und dies sowohl aus betrieblicher als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht. Allgemeingültige Lösungen werden nur schwer zu finden und müssen nicht stabil sein. Denn die angesprochenen Vor- und Nachteile verschiedener Ebenen können im Zeitablauf ein anderes Gewicht bekommen, was wiederum nicht ohne Auswirkung auf die bevorzugte Regelungsebene bleiben dürfte.⁹ Auch hier spielen sowohl makro- als auch mikroökonomische Aspekte eine Rolle.

Betrachtet man zuerst die jüngeren makroökonomischen Entwicklungen, so kann die optimale Regelungsebene und die Tarifbindung auf zweierlei Weise beeinflusst werden: Einerseits mag die Zentralisierung zunehmen, weil im Rahmen der Europäischen Währungsunion eine größere Nominallohnflexibilität erforderlich sein dürfte und diese durch eine tarifpolitische Koordinierung wahrscheinlich leichter er-

⁹ So argumentieren z.B. Berthold/Stettes (2001: 2), dass sich das institutionelle Arrangement des Flächentarifvertrags in den fünfziger und sechziger Jahren „als tolerierbares Instrument und konforme Verfassung für den Arbeitsmarkt“ der deutschen Volkswirtschaft im Aufholprozess erwiesen habe, doch äußern sie starke „Zweifel, ob die derzeit ausgestaltete Tarifautonomie mit flächendeckenden Tarifvereinbarungen den Erfordernissen der Gegenwart und Zukunft gerecht wird“.

reicht werden könnte.¹⁰ Andererseits kann der tendenzielle Rückgang der Inflationsraten dazu führen, dass die Kontrolle der Lohnentwicklung weniger wichtig wird und damit die Bedeutung von Zentralverhandlungen zurück geht. Dezentrale Verhandlungen werden auch durch die steigende Arbeitslosigkeit und die zunehmenden Möglichkeiten der Produktionsverlagerung ins Ausland für die Betriebe attraktiver, weil diese die Insidermacht und die Verhandlungsposition der Belegschaften schwächen.¹¹

Eine besonders wichtige Herausforderung für die Tarifpolitik und die Wahl einer optimalen Regelungsebene kann in der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft sowie im technologischen und strukturellen Wandel gesehen werden. Durch diese kommt es immer mehr zu neuen Situationen und Herausforderungen, die verschiedene Regionen, Branchen, Betriebe und Arbeitnehmergruppen ganz unterschiedlich betreffen und die flexible, differenzierte Lösungen erfordern. Im globalen Wettbewerb wird eine hohe Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an sich verändernde Bedingungen auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten immer wichtiger. Die Abkehr von weitgehend standardisierten, fordistischen Massengütern hin zu differenzierteren Hochtechnologie-Produkten bringt eine ganzheitliche, stärker teamorientierte Arbeitsweise mit weniger Hierarchieebenen, größerer Selbstverantwortung und erweiterten Aufgabenbereichen der Mitarbeiter mit sich. Dadurch gewinnen hochqualifizierte Tätigkeiten, die Pflege des betriebspezifischen Humankapitals, Mitspracherechte der Arbeitnehmer im Produktionsprozess und eine erfolgsorientierte, differenzierte Entlohnung an Bedeutung.

Unternehmen, die in diesem post-fordistischen Umfeld innovative Technologien und Produkte einführen wollen, ihren Mitarbeitern entsprechende Leistungsanreize bieten wollen und dafür dezentral flexible Entscheidungen treffen müssen, mögen starre tarifvertragliche Regelungen sowie geringe betriebliche Entlohnungs- und Gestaltungsspielräume leicht als Zwangsjacke empfinden. Auch für Unternehmen im Bereich einfacher, niedrig bezahlter Dienstleistungen dürften dezentrale Lohnvereinbarungen nicht nur vorteilhaft, sondern teilweise sogar Voraussetzung für ihre Existenz sein. Derartige Unternehmen sind in der Regel weniger kapitalintensiv und daher bei dezentralen Verhandlungen nicht so erpressbar wie die großen Produzenten standardisierter Massenwaren, die tendenziell eher an zentralen Verhandlungen festhalten dürften.

Insgesamt gesehen nimmt die Präferenz der Unternehmen für ein überbetriebliches System der Lohnfindung also ab, wenn dessen beschränkte Möglichkeiten, betriebliche Spezifika zu berücksichtigen und flexible Anpassungen der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, durch technologischen und wirtschaftlichen Wan-

¹⁰ So z.B. Calmfors (2001), der aber vermutet, dass langfristig die anderen, im Folgenden dargestellten Tendenzen zugunsten einer Dezentralisierung überwiegen dürften.

¹¹ Ausführlichere Erörterungen möglicher Einflussfaktoren einer Dezentralisierung der Tarifpolitik finden sich bei Katz (1993), Freeman/Gibbons (1995), Berthold/Fehn (1996), Lindbeck/Snower (1996, 2001) und Zagelmeyer (2002).

del ein größeres Gewicht bekommen. In dem Maße, in dem die Unterschiede zwischen den Sektoren oder Betrieben zunehmen, verliert der Transaktionskostenvorteil zentraler Vereinbarungen zugunsten der Informations- und Reaktionsvorteile dezentraler Regelungen an Bedeutung. Ebenso wie geringere Vorteile einer zentralen Tarifpolitik können auch eine abnehmende Qualität der sonstigen Arbeitgeberverbandsleistungen oder deren leichtere Ersetzbarkeit (durch freie Rechtsberater, andere Informationsquellen, eigenes Unternehmens-Lobbying etc.) eine Verbandsmitgliedschaft für die Unternehmen weniger attraktiv erscheinen lassen.

All diese Faktoren mögen dazu beitragen, dass entweder bisher nicht tarifgebundene Unternehmen Flächentarifverträge – und damit meist auch Arbeitgeberverbände – meiden oder flächentarifgebundene Unternehmen versuchen, für sich eine günstigere Situation herbeizuführen. Letzteres Verhalten lässt sich mit Hilfe des „exit-voice“-Ansatzes von Hirschman (1970) auch durch die beiden Optionen von Abwanderung („exit“) und Widerspruch („voice“) kennzeichnen: Widerspruch äußert sich dadurch, dass Mitgliedsunternehmen die Tarifpolitik ihres Arbeitgeberverbandes in ihrem Sinne zu beeinflussen versuchen und notfalls auch mit ihrem Verbandsaustritt drohen (z.B. um in den Flächentarifverträgen größere betriebliche Gestaltungsspielräume zu bekommen). Alternativ (bzw. als letztes Mittel) kann es zur Abwanderung kommen, also der Verlagerung der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene, mit der oft – aber nicht zwangsläufig – das Verlassen des Arbeitgeberverbandes verbunden ist.¹² Da aber Tarifverträge weitergelten und nachwirken (§§ 3 Abs. 3 und 4 Abs. 5 TVG), zeigt die Abwanderung erst Wirkung, wenn es dem Arbeitgeber gelingt, mit der Gewerkschaft einen günstigeren Firmentarifvertrag auszuhandeln oder entsprechende Einzelarbeitsverträge mit den Mitarbeitern abzuschließen.

Angesichts dieser vielfältigen Aspekte, die bei der Wahl oder dem Wechsel einer Tarifverhandlungsebene eine Rolle spielen können, stellt sich die Frage, welche dieser Faktoren in der Bundesrepublik einen gewissen empirischen Erklärungswert aufweisen. Dieser Frage wird im Folgenden dadurch nachgegangen, dass zuerst ein kurzer Überblick über den empirischen Forschungsstand gegeben wird und dann eigene ökonomische Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels durchgeführt werden.

¹² Teilweise werden bzw. bleiben die Unternehmen auch Mitglied in einem Arbeitgeberverband, der eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung erlaubt, oder sie lassen ihre Firmentarifverträge von einem Arbeitgeberverband aushandeln.

4. Empirischer Forschungsstand

Aufgrund zunehmender Berichte über Abwanderungen von Flächentarifverträgen und Arbeitgeberverbänden wurden ab Mitte der neunziger Jahre eine Reihe von Umfragen und Fallstudien durchgeführt. Diese zeigen u.a., dass einer Austrittsentscheidung meist eine mehrjährige Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband voraus geht und dass als Austrittsgründe besonders die Ergebnisse der Tarifpolitik (zu kurze bzw. inflexible Arbeitszeiten, zu hohe und zu wenig differenzierte Löhne, unpassender Flächentarifvertrag etc.) genannt werden (vgl. Langer 1994; Schroeder/Ruppert 1996; Kayser et al. 1997; K. Lehmann 2002).

Zwei deskriptive Untersuchungen einer großen Anzahl von Betrieben, die Mitte der neunziger Jahre den Tarifbindungsstatus wechselten, verdeutlichen jedoch auch, dass Rückzüge vom Flächentarifvertrag nicht selten innerhalb eines Jahres wieder revidiert werden (vgl. Gerlach/Lehmann/Meyer 1998; Bellmann/Kohaut/Schnabel 1999). Dies mag dadurch erklärt werden, dass Austritte die Arbeitgeberverbände zu einer Verbesserung ihrer Tarifpolitik und ihrer sonstigen Leistungen veranlassen und damit unzufriedene Firmen zu einem Wiedereintritt bewegen oder dass Betriebe, deren Hoffnungen bezüglich der Vorteile eines Wechsels der Tarifebene enttäuscht wurden, ihre Entscheidung schnell revidieren.

Ökonometrische Analysen der Bestimmungsgründe der Tarifbindung und ihrer Entwicklung wurden bisher mit fünf verschiedenen Firmendatensätzen durchgeführt. Auf Basis einer kleinen Stichprobe von knapp 200 Unternehmen, von denen über die Hälfte Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmen sind, ermittelt Schmitt (2002), dass die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit der Unternehmensgröße steigt sowie positiv mit der Existenz eines Betriebsrates und negativ mit dem Akademikeranteil der Beschäftigten zusammenhängt. Die gleichen Einflussfaktoren erweisen sich auch in der auf eine ZEW-Umfrage bei rund 800 privaten Unternehmen gestützten Analyse von Franz/Pfeiffer (2001) als signifikant. Dabei weisen Unternehmen in den neuen Bundesländern eine um 14 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit der Tarifbindung auf als ansonsten gleiche Unternehmen mit Hauptsitz in den alten Bundesländern oder im Ausland. Für unternehmensnahe Dienstleister aus der ZEW/Creditreform-Konjunkturumfrage zeigen Kaiser/Pfeiffer (2000) ebenfalls, dass die Wahrscheinlichkeit einer Anwendung von Tarifverträgen mit der Unternehmensgröße zunimmt und mit dem Beschäftigtenanteil Hochqualifizierter abnimmt, doch stellen sie keine signifikanten Unterschiede in der Tarifbindung zwischen west- und ostdeutschen unternehmensnahen Dienstleistern fest.

Mit repräsentativen Daten des Hannoveraner Firmenpanels für rund 1000 niedersächsische Industriebetriebe zeigt K. Lehmann (2002: 112ff.), dass die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung mit der Größe, dem Alter und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad eines Betriebes zunimmt sowie in Eigentümerunternehmen geringer und in über Tarifniveau entlohnenden Betrieben höher ausfällt (vgl. auch Hübler/Jirjahn 2001). Die Bestimmungsgründe eines Rückzugs aus der Flächentarifbindung lassen sich dagegen ökonometrisch kaum eindeutig identifizieren, doch

scheinen sich über Tarif entlohnende Betriebe seltener vom Flächentarif zu verabschieden (vgl. Gerlach/Lehmann/Meyer 1998; K. Lehmann 2002: 162ff.).

Die oben erläuterten repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels bilden die Grundlage für eine Reihe unterschiedlicher Untersuchungen: Während Kohaut/Bellmann (1997) sowie K. Lehmann (2002) die Bestimmungsgründe der Tarifbindung in Westdeutschland im Querschnitt bzw. als Panel ökonometrisch analysieren, konzentrieren sich Bellmann/Kohaut/Schnabel (1999) auf die Flächentarifbindung im privaten Sektor in West- und Ostdeutschland, und Kohaut/Schnabel (2001) schätzen ein Ordered-Probit-Modell für verschiedene Abstufungen tariflicher Bindungen. Zwar unterscheiden sich diese Arbeiten in ihrer sektoralen, regionalen und zeitlichen Abgrenzung sowie im ökonometrischen Ansatz, doch erweisen sich durchweg die Betriebsgröße und das Unternehmensalter als positive Einflussfaktoren einer Flächentarifbindung, wobei z.T. auch die Rechtsform, die Eigentümerschaft und die Beschäftigtenstruktur eines Betriebes eine Rolle spielt. Der Rückzug aus der Flächentarifbindung ist auch mit diesem Datensatz schwerer analysierbar und scheint in erster Linie mit der Betriebsgröße sowie mit der Existenz einer übertariflichen Entlohnung und eines Betriebsrates negativ korreliert zu sein.

Durch diese Untersuchungen hat sich der empirische Forschungsstand über die Einflussfaktoren der Tarifbindung und ihrer Entwicklung in den letzten Jahren deutlich verbessert. Allerdings stützen sich die Studien von Kaiser/Pfeiffer (2000), Franz/Pfeiffer (2001) und Schmitt (2002) auf eher kleine, nicht repräsentative Datensätze, und die meisten Arbeiten beziehen sich nur auf einzelne Jahre, Sektoren oder Regionen. Deshalb sollen im Folgenden durch branchenübergreifende Querschnitts- und Panelanalysen für West- und Ostdeutschland mit Daten des IAB-Betriebspanels die bisherigen Erkenntnisse über die Determinanten der Flächentarifbindung und ihrer Entwicklung überprüft und nach Möglichkeit erweitert werden.

5. Ökonometrische Analyse

Trotz der relativ umfangreichen Daten des IAB-Betriebspanels ist eine exakte empirische Überprüfung der oben skizzierten, oftmals schwer quantifizierbaren theoretischen Hypothesen nur mit Abstrichen möglich. Allerdings kann versucht werden, bestimmte Merkmale herauszuarbeiten, die Betriebe mit Flächentarifbindung kennzeichnen. Hierzu wird ein ökonometrisches Modell für die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass ein Betrieb einem Flächentarifvertrag unterliegt. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1/0 (Flächentarifvertrag gilt/gilt nicht) annimmt, bietet sich die Schätzung dichotomer Probit-Modelle an.

Als eine erklärende Variable findet die Betriebsgröße Verwendung, die sich in früheren Analysen als wichtiger Faktor erwiesen hat und von der aus verschiedenen Gründen ein positiver Einfluss auf die Flächentarifbindung zu erwarten ist: Die Transaktionskostentheorie lässt vermuten, dass in Betrieben mit einer überschaubaren Mitarbeiterzahl der transaktionskostensenkende Vorteil von Flächentarifverträgen von geringerer Bedeutung ist. Kleinere Betriebe mögen auch seltener im Arbeitge-

berverband Schutz vor dem mit der Betriebsgröße steigenden Risiko suchen, von übermächtigen (weil überbetrieblich organisierten) Gewerkschaften zum Abschluss ungünstiger Firmentarifverträge gezwungen zu werden. Dagegen können Großunternehmen laut Olson (1968) dermaßen von kollektivem Handeln (wie politische Repräsentation und Lobbyismus) profitieren, dass sie die Existenz von Arbeitgeberverbänden und damit Flächentarifverträge fördern. Flächentarifverträge sind für Großunternehmen dann besonders attraktiv, wenn sie ihre Aushandlung maßgeblich beeinflussen und sich dabei entweder hinter einer geringeren finanziellen Leistungsfähigkeit kleinerer Betriebe verstecken oder Lohnwettbewerb auf nationaler Ebene ausschalten können. Mit der Größe eines Betriebes steigen allerdings auch seine meist lohnsummenabhängigen Mitgliedsbeiträge zum Arbeitgeberverband, und seine Ressourcen für eine eigenständige Interessenvertretung und Tarifpolitik nehmen zu. Dies impliziert, dass der vermutete positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und überbetrieblicher Tarifpolitik tendenziell abnehmen bzw. ab einer bestimmten Zahl von Mitarbeitern sogar negativ werden könnte. In die ökonometrischen Schätzungen wird deshalb zur Überprüfung eines tendenziell abnehmenden Betriebsgrößeneffekts neben der Mitarbeiterzahl auch deren Quadrat aufgenommen und für letzteres ein negatives Vorzeichen des Schätzkoeffizienten erwartet.

Für Filialen oder Niederlassungen größerer Unternehmen gilt vermutlich häufiger ein Tarifvertrag als für unabhängige Betriebe gleicher Größe, weil die Tarifbindung vom Mutterunternehmen übernommen wird. Diese Überschwapp-Hypothese lässt sich mit Hilfe einer Dummyvariablen testen, die im Falle einer Filiale oder Niederlassung den Wert 1 annimmt. Eine weitere Dummyvariable gibt an, ob der Betrieb in den letzten fünf Jahren gegründet wurde. Zu vermuten ist, dass für derartige junge Betriebe seltener Tarifverträge gelten als für ältere, und dies vor allem aus zwei Gründen: Erstens waren jüngere Unternehmen weniger lang der Mitgliederwerbung von Arbeitgeberverbänden und der Aufmerksamkeit der Gewerkschaften ausgesetzt. Zweitens ist für Neugründungen ein möglichst großer Gestaltungsspielraum bei Löhnen und Arbeitsbedingungen besonders wichtig, um durch attraktive und flexible Konditionen einerseits qualifizierte Beschäftigte anzulocken und andererseits das Überleben des Betriebes auch bei anfänglichen Verlusten zu sichern (Lewin/Mitchell 1995: 31ff.).

Die Tarifbindung eines Betriebes mag auch von der Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter abhängen, z.B. weil die Gehälter und Arbeitsbedingungen von Hochqualifizierten am besten differenziert durch Einzelarbeitsverträge geregelt werden können und diese ihre Interessen auch seltener durch Gewerkschaften vertreten lassen. Deshalb kann einerseits davon ausgegangen werden, dass Betriebe mit einem hohen Beschäftigtenanteil von (Fach-)Hochschulabsolventen seltener tarifgebunden sind, wie dies Kaiser/Pfeiffer (2000), Franz/Pfeiffer (2001) und Schmitt (2002) feststellten. Andererseits kann bei einem hohen Beschäftigungsanteil von Hochqualifizierten aber auch vermutet werden, dass auf Grund der in dieser Qualifikationsgruppe häufig vorkommenden über- und außertariflichen Entlohnung der Tariflohn keine Restriktion

und damit auch kein Hindernis für eine Flächentarifbindung darstellt (K. Lehmann 2002: 90).

Leider liegen im IAB-Betriebspanel keine spezifischen Informationen über (Fach-)Hochschulabsolventen vor. Erfragt wird nur der Anteil qualifizierter Mitarbeiter, zu denen neben Akademikern auch qualifizierte Angestellte und Facharbeiter zählen. Für diese relativ große und heterogene Gruppe kann das Vorzeichen des Schätzkoeffizienten allerdings nicht eindeutig vorhergesagt werden. Die darin enthaltenen Arbeitnehmer mit mittleren Qualifikationen wie Facharbeiter und Sachbearbeiter sind nämlich meist überdurchschnittlich häufig gewerkschaftlich organisiert, während die nicht enthaltenen weniger qualifizierten bzw. unqualifizierten Mitarbeiter nur selten einer Gewerkschaft angehören (vgl. Schnabel/Pege 1992: 78ff.). Dies impliziert, dass im vorliegenden Datensatz die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung mit dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter auch zunehmen könnte, weil zumindest ein großer Teil von ihnen traditionell eine Vertretung seiner Interessen durch Gewerkschaften (und damit auch Tarifverträge) bevorzugt.

Weitere Kontrollvariablen, die mit Dummyvariablen berücksichtigt werden, sind die Rechtsform und die Eigentumsverhältnisse des Betriebes. Hierbei gibt es zwar kaum eindeutige theoretisch begründete Erwartungen, doch dürfte von Interesse sein, ob Einzelunternehmen und Personengesellschaften, in denen die Person des Eigentümers eine größere Rolle auch für tarifpolitische Entscheidungen spielen mag, häufiger oder seltener tarifgebunden sind als andere Betriebe. Zudem lässt sich überprüfen, ob Betriebe in ausländischem Eigentum tatsächlich das deutsche System der Arbeitsbeziehungen und Flächentarifverträge scheuen, wie dies gelegentlich vermutet wird (vgl. auch Schmitt 2002).

Neben den bisher angeführten betrieblichen Merkmalen dürften auch branchenspezifische Faktoren für die (Art der) Tarifbindung eine Rolle spielen. Dazu zählen z.B. die Höhe der Flächentarife, die Qualität des Arbeitgeberverbandes und die Möglichkeit der Standardisierung von Arbeitsbedingungen, für die keine direkten Daten vorliegen. Sie können jedoch indirekt durch Einbeziehung von zwölf Branchendummies in die ökonometrischen Schätzungen berücksichtigt werden.

Ob und wie die oben diskutierten Variablen die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung beeinflussen, zeigen die in Tabelle 3 dargestellten Ergebnisse der Probit-Schätzungen. Dabei wurde getrennt für West- und Ostdeutschland zuerst eine Querschnittsanalyse für die letztverfügbare Welle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2001 durchgeführt. Diese wurde (in der folgenden Spalte) jeweils ergänzt um eine gepoolte Schätzung, bei der die Stichprobe alle verfügbaren Beobachtungen aus den vier letzten Wellen von 1998 bis 2001 umfasst. Eine Einbeziehung der Informationen aus den früheren Wellen 1995 bis 1997 war hier leider nicht möglich, da sich die Branchenklassifikationen geändert haben und eine rückwirkende Umschlüsselung nur bis 1998 möglich ist.

Tab. 3: Einflussfaktoren der Flächentarifbindung (Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Branchentarifvertrag; dabei gilt: 1 = ja)
(Quelle: IAB-Betriebspanel)

Erklärungsvariablen	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Querschnitt 2001	gepoolt 1998-2001	Querschnitt 2001	gepoolt 1998-2001
Betriebsgröße (<i>Beschäftigtenzahl</i>)	0,0003 (5,36)**	0,0003 (9,47)**	0,0011 (8,22)**	0,0010 (10,52)**
Betriebsgröße quadriert	-9,60e-09 (-4,46)**	-7,69e-09 (-9,38)**	-2,94e-07 (-5,31)**	-1,35e-07 (-4,17)**
Filiale/Niederlassung (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	0,3024 (8,19)**	0,2941 (12,67)**	0,4799 (9,55)**	0,3912 (13,69)**
junger Betrieb (<i>Dummy: Gründung in letzten fünf Jahren = 1</i>)	-0,3491 (-7,54)**	-0,3681 (-13,41)**	-0,2893 (-5,08)**	-0,2208 (-8,77)**
Rechtsform (<i>Dummy: Einzelun- ter-nehmen/Personengesellschaft = 1</i>)	-0,1312 (-3,92)**	-0,1949 (-9,47)**	-0,2090 (-4,48)**	-0,2882 (-11,56)**
Eigentümerschaft (<i>Dummy: Betrieb in ausländischem Eigen- tum = 1</i>)	-0,1328 (-2,28)*	--	0,2527 (2,31)*	0,3126 (4,44)**
Qualifikation der Mitarbeiter (<i>Anteil Qualifizierter in Prozent</i>)	0,0031 (5,85)**	0,0036 (11,31)**	0,0048 (6,31)**	0,0059 (15,23)**
Konstante	0,6084 (9,71)**	0,8920 (20,20)**	-0,4165 (-5,19)**	-0,2704 (-6,17)**
Branchendummies	ja**	ja**	ja**	ja**
Jahresdummies		ja**		ja**
Zahl der Fälle n	9255	24272	5480	19249
Pseudo R ²	0,118	0,124	0,166	0,170

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte;
*/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau

Wie Tabelle 3 verdeutlicht, vermitteln die Querschnittsanalysen für das Jahr 2001 und die gepoolten Panelschätzungen ein einheitliches Bild.¹³ Alle potenziellen Determinanten üben einen hoch signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit ei-

¹³ Neben den einfachen gepoolten Schätzungen wurden (zur Berücksichtigung möglicher Firmeneffekte) auch Random-Effects-Probit-Schätzungen für 1998 bis 2001 durchgeführt, die ebenfalls die Erkenntnisse aus Tabelle 3 bestätigten.

ner Flächentarifbindung in West- wie Ostdeutschland aus. So unterliegen wie erwartet größere Betriebe häufiger einer Flächentarifbindung, wobei der negative Schätzkoeffizient der quadrierten Mitarbeiterzahl anzeigt, dass der insgesamt positive Zusammenhang mit steigender Betriebsgröße tendenziell geringer ausfällt. Auch für Filialbetriebe bzw. Niederlassungen gelten häufiger Flächentarife als für vergleichbare andere Betriebe. Dagegen zeigen junge Betriebe eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, sich an Flächentarifverträge zu binden, was mit dem festgestellten Rückgang der Flächentarifbindung im Zeitablauf vereinbar ist.

Der Anteil qualifizierter Mitarbeiter und die Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung sind signifikant positiv korreliert. Dieses Ergebnis steht auf den ersten Blick im Widerspruch zu theoretischen Überlegungen über die Vorteilhaftigkeit von Einzelarbeitsverträgen für Hochqualifizierte. Es deckt sich auch nicht mit dem von Kaiser/Pfeiffer (2000), Franz/Pfeiffer (2001) und Schmitt (2002) für ausgewählte Branchen empirisch festgestellten negativen Einfluss eines hohen Beschäftigtenanteils von (Fach-)Hochschulabsolventen. Wie bereits oben vermutet, mag ein Grund für diese Diskrepanz sein, dass im IAB-Betriebspanel die Gruppe der qualifizierten Mitarbeiter neben Akademikern auch qualifizierte Angestellte und Facharbeiter enthält, für die ein positives Vorzeichen des Schätzkoeffizienten durchaus plausibel erscheint.

Als weitere signifikante Einflussgrößen erweisen sich die Rechtsform und die Eigentümerschaft eines Betriebes. Einzelunternehmen und Personengesellschaften sind seltener flächentarifgebunden als ansonsten vergleichbare Kapitalgesellschaften. Betriebe, die sich in ausländischem Mehrheitseigentum befinden, weisen im Jahr 2001 in den alten Bundesländern eine geringere Wahrscheinlichkeit einer Flächentarifbindung auf als vergleichbare Betriebe in deutschem Eigentum (in den gepoolten Schätzungen kann die Eigentumsvariable nicht verwendet werden, da sie in Westdeutschland nicht in jedem Jahr erhoben wurde). Dagegen unterliegen ausländische Betriebe in den neuen Bundesländern signifikant häufiger einem Flächentarifvertrag als solche in deutschem Eigentum. Einfache und überzeugende Erklärungen für diese Unterschiede stehen noch aus.¹⁴

Neben den betrieblichen Merkmalen erweisen sich auch die Branchendummies als signifikante Einflussgrößen.¹⁵ Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass branchenspezifische Faktoren wie die Höhe der Flächentarife und die Standardisierung von Arbeitsbedingungen, aber auch spezielle Traditionen der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Arbeitgeberverbände für die Flächentarifbindung von einer

¹⁴ In einer multivariaten empirischen Analyse fand dagegen Schmitt (2002), dass sich deutsche Tochterfirmen amerikanischer und britischer multinationaler Unternehmen in Bezug auf die Tarifbindung nicht signifikant von anderen deutschen Unternehmen unterscheiden.

¹⁵ Die Hypothese, dass der gemeinsame Erklärungsbeitrag der verwendeten Branchendummies gleich Null ist, kann aufgrund von Likelihood-Ratio-Tests für die alten und neuen Bundesländer mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als ein Prozent zurückgewiesen werden.

gewissen Bedeutung sind – auch wenn derartige Faktoren mit dem vorliegenden Datensatz nicht explizit überprüft werden können.

Nach den Determinanten der Flächentarifbindung wird nun untersucht, welche Faktoren die Betriebe veranlasst haben, sich vom Flächentarifvertrag abzuwenden. Auch hier kann es datenbedingt weniger um die genaue Überprüfung teils schwer quantifizierbarer Hypothesen gehen als vielmehr um die Identifizierung bestimmter betrieblicher Merkmale, die mit dem Rückzug aus der Flächentarifbindung in Zusammenhang stehen. Hierzu wird zum einen ein ökonometrisches Modell für die Wahrscheinlichkeit geschätzt, wonach ein Betrieb zwar im Jahr 2000, nicht aber 2001 einem Flächentarifvertrag unterlag. Zum anderen wird das Gleiche wiederum mit gepoolten Daten der letzten vier Wellen (d.h. seit 1997/1998) analysiert. Da die zu erklärende Variable nur die Ausprägungen 1/0 (Rückzug aus der Flächentarifbindung ja/nein) annimmt, bietet sich jeweils die Schätzung dichotomer Probit-Modelle an.¹⁶

Potenzielle Einflussfaktoren sind in erster Linie die bereits zur Analyse der Determinanten der Flächentarifbindung verwendeten betrieblichen Merkmale. Diese beziehen sich jetzt aber auf das Ausgangsjahr vor dem Rückzug (d.h. in der ersten Schätzung auf das Jahr 2000). Entsprechend den obigen Überlegungen und Erkenntnissen wird angenommen, dass sich größere Betriebe seltener aus Flächentarifverträgen und Arbeitgeberverbänden zurückziehen, weil sie von diesen überdurchschnittlich profitieren (wobei sie natürlich abwägen, ob dieser Nutzen immer noch größer ausfällt als die zunehmenden Informations- und Reaktionsvorteile dezentraler Regelungen). Auch Filialbetriebe und Niederlassungen dürften wegen ihrer Bindung an größere Betriebe seltener die Tarifebene wechseln als sonstige Betriebe gleicher Größe. Ferner wird überprüft, ob das Alter, die Rechtsform, die Eigentümerschaft und die Branchenzugehörigkeit eines Betriebes für dessen Rückzugswahrscheinlichkeit von Bedeutung sind.

Allerdings werden bei der Modellierung des Rückzugs auch einige andere Erklärungsvariablen zusätzlich berücksichtigt. Dazu zählt die mit einer Dummyvariablen erfasste Existenz einer übertariflichen Entlohnung. Für übertariflich entlohnende Betriebe stellen Flächentarifverträge weniger ausgeprägt bindende Restriktionen dar, und sie dürften deshalb seltener wegen zu hoch empfundener Lohnkosten Flächentarife verlassen. Im Gegenteil müssen sie sogar befürchten, dass ihre übertariflichen, grundsätzlich reversiblen Lohnbestandteile bei einem Wechsel zu Firmentarifverträgen tariflich verbindlich würden. Da das Ausmaß der übertariflichen Entlohnung insbesondere bei Angestellten mit deren Qualifikation und Verantwortung steigt (vgl. Schnabel 1997: 160ff.), dürften Betriebe mit einem hohen Anteil qualifizierter Mitarbeiter ebenfalls nur geringe Veranlassung sehen, sich aus Kostengründen aus Flächentarifverträgen zurück zu ziehen.

¹⁶ Wiederum wurden neben den einfachen gepoolten Schätzungen auch Random-Effects-Probit-Schätzungen durchgeführt, ohne dass dies zu wesentlich anderen Erkenntnisse geführt hätte.

Zusätzlich berücksichtigt wird auch die Geschäftsentwicklung eines Betriebes und die Existenz eines Betriebsrates. Es ist zu vermuten, dass sich Betriebe mit einer negativen Beschäftigungsentwicklung häufiger aus Flächentarifverträgen zurückziehen, um sich größere Gestaltungs- und Kostensenkungsmöglichkeiten zu eröffnen. Solche Rückzüge dürften dagegen durch das Vorhandensein eines Betriebsrates gedämpft werden, da dieser mit Hinweis auf seine mannigfaltigen (Veto-)Rechte auf anderen Gebieten die Betriebsleitung überzeugen kann, von einem solchen Vorhaben abzusehen.¹⁷

Die Ergebnisse der Probit-Schätzungen sind in Tabelle 4 aufgeführt. Es zeigt sich, dass (verglichen mit Tabelle 3) der Erklärungswert der Rückzugsgleichungen weniger gut ausfällt und dass nicht alle der vermuteten Einflußfaktoren statistisch signifikant sind. Überdies gibt es gewisse Unterschiede zwischen den Querschnittsergebnissen für 2000/2001 und den gepoolten Schätzungen, wobei letztere aufgrund der höheren Fallzahlen naturgemäß für die einzelnen Erklärungsvariablen höhere Signifikanzniveaus ausweisen.

Als über alle Spezifikationen hinweg (und für die alten wie neuen Bundesländer) signifikante Erklärungsvariable erweist sich die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich aus einer Flächentarifbindung zurückzieht (wobei der positive Schätzkoeffizient der quadrierten Betriebsgröße impliziert, dass die bremsende Wirkung mit steigender Betriebsgröße weniger stark zunimmt). Wie erwartet dämpfen auch das Vorhandensein eines Betriebsrates sowie die Existenz einer übertariflichen Entlohnung die Abwanderung vom Flächentarifvertrag. Da in beiden Landesteilen die Branchendummies einen signifikanten Erklärungsbeitrag liefern, kann ferner davon ausgegangen werden, dass nicht explizit erfassbare branchenspezifische Faktoren (wie z.B. die Unzufriedenheit mit der Tarifpolitik) für die Abwendung der Betriebe vom Flächentarifvertrag eine Rolle spielen.

¹⁷ Während Betriebsräte damit ein Abgehen von einer bestehenden Tarifbindung erschweren dürften, wurden sie bei der vorhergehenden Analyse der Determinanten einer Flächentarifbindung nicht berücksichtigt, obwohl sich z.B. bei Franz/Pfeiffer (2001), Schmitt (2002) und K. Lehmann (2002) die Betriebsratsvariable in Tarifbindungsgleichungen als signifikant erwiesen hat. Hintergrund ist ein Kausalitätsproblem: Es kann zwar nicht ganz ausgeschlossen werden, dass die Existenz eines Betriebsrates die (erstmalige) Tarifbindungsentscheidung eines Betriebes beeinflusst. Wesentlich stärker dürfte aber der umgekehrte Effekt sein, dass die Existenz einer Flächentarifbindung sich positiv auf die Einrichtung eines Betriebsrates auswirkt, der ja bei der Umsetzung von Tarifverträgen eine wichtige Überwachungsfunktion hat. In diesem Falle führt die Einbeziehung einer Betriebsratsvariablen in eine Tarifbindungsgleichung zu Interpretationsproblemen oder gar zu einer Fehlspezifikation, weshalb auf sie besser verzichtet wird.

Tab. 4: Einflussfaktoren des Rückzugs aus der Flächentarifbindung (Probit-Schätzungen; abhängige Variable ist Dummy für Rückzug: 1 = ja)

Quelle: IAB-Betriebspanel

Erklärungsvariablen	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Querschnitt 2000/2001	gepoolt 1997-2001	Querschnitt 2000/2001	gepoolt 1997-2001
Betriebsgröße (<i>Beschäftigtenzahl</i>)	-0,0003 (-2,74)**	0,0004 (-5,19)**	-0,0005 (-2,18)*	-0,0007 (-6,01)*
Betriebsgröße quadriert	6,37e-09 (2,54)**	8,03e-09 (5,25)**	1,20e-07 (2,22)*	6,79e-08 (5,21)**
Filiale/Niederlassung (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	0,0143 (0,19)	-0,1373 (-3,04)**	-0,0383 (-0,40)	-0,1504 (-2,92)**
junger Betrieb (<i>Dummy: Gründung in letzten fünf Jahren = 1</i>)	0,1551 (1,52)	0,2507 (4,65)**	0,0565 (0,49)	0,1462 (3,14)**
Rechtsform (<i>Dummy: Einzelunter- nehmen/Personengesellschaft = 1</i>)	0,0722 (1,04)	0,1459 (3,39)**	0,1676 (1,62)	0,2391 (4,43)**
Eigentümerschaft (<i>Dummy: Betrieb in ausländischem Eigen- tum = 1</i>)	-0,3166 (-2,02)*	--	-0,1387 (-0,57)	-0,2710 (-1,69)
Qualifikation der Mitarbeiter (<i>Anteil Qualifizierter in Prozent</i>)	-0,0037 (-3,34)**	-0,0027 (-3,88)**	-0,0023 (-1,33)	-0,0027 (-3,31)**
Übertarifliche Entlohnung (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	-0,1863 (-2,86)**	-0,1879 (-4,67)**	-0,3122 (-2,89)**	-0,1658 (-2,98)**
Beschäftigungsentwicklung (<i>Prozentuale Veränderung</i>)	-0,0004 (-0,53)	-0,0004 (-0,73)	-0,0023 (-1,53)	0,0007 (2,51)*
Betriebsrat (<i>Dummy: 1 = ja</i>)	-0,4296 (-5,75)**	-0,0244 (-2,01)*	-0,3918 (-3,86)**	-0,6356 (-4,01)**
Konstante	-0,9075 (-7,53)**	-1,3339 (-15,35)**	-0,5076 (-3,07)**	-0,6536 (-7,20)**
Branchendummies	ja**	ja**	ja**	ja**
Jahresdummies		ja**		ja
Zahl der Fälle n	3516	9701	1735	6462
Pseudo R ²	0,079	0,066	0,101	0,087

Hinweise: Werte in Klammern sind asymptotische, Heteroskedastie-robuste t-Werte;

*/** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 5/1-Prozent-Niveau

Auch mit dem Anteil qualifizierter Mitarbeiter scheint die Wahrscheinlichkeit eines Rückzugs aus der Flächentarifbindung abzunehmen, doch ist diese Erklärungsvariable nicht in allen Spezifikationen signifikant. Nur in den gepoolten Schätzungen, nicht jedoch im Querschnitt 2000/2001, zeigen sich Anzeichen für eine geringere Rückzugsneigung von Filialbetrieben bzw. Niederlassungen sowie für eine höhere Rückzugswahrscheinlichkeit von jüngeren Betrieben und von Einzelunternehmen bzw. Personengesellschaften. Nicht immer eindeutig bzw. signifikant ist die Rolle der Eigentümerschaft und der Beschäftigungsentwicklung. All diese nicht durchweg signifikanten Erklärungsvariablen sollten deshalb nicht überinterpretiert werden.¹⁸

6. Tarif- und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Die empirische Analyse mit repräsentativen Daten des IAB-Betriebspanels hat deutlich gemacht, dass im Jahr 2001 knapp die Hälfte der westdeutschen, aber nur gut ein Fünftel der ostdeutschen Betriebe durch Flächentarifverträge gebunden waren. Immerhin rund 63 Prozent der westdeutschen und gut 44 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten waren in einem tarifgebundenen Betrieb tätig. Darüber hinaus orientieren sich auch viele nicht tarifgebundene Betriebe in ihren Einzelverträgen ganz oder teilweise an bestehenden Flächentarifverträgen, so dass deren tatsächlicher Geltungsbereich trotz rückläufiger Tendenz immer noch beträchtlich ist.

Ökonometrische Querschnitts- und Panelschätzungen haben gezeigt, dass sich in Übereinstimmung mit theoretischen Überlegungen wesentliche Einflussfaktoren der Flächentarifbindung von west- und ostdeutschen Betrieben identifizieren lassen. Dazu gehören die Größe, das Alter und die Rechtsform des Betriebes sowie die Qualifikationsstruktur der Belegschaft. Wie in der bestehenden empirischen Literatur zeigte sich jedoch auch, dass Entscheidungen zum Verlassen der Flächentarifbindung nur schwer ökonometrisch modellierbar sind, wobei hier ebenfalls der Betriebsgröße sowie der Existenz eines Betriebsrates und einer übertariflichen Entlohnung eine große Bedeutung zuzukommen scheint.

Trotz dieser Einschränkung liefert die empirische Analyse mehrere Anhaltspunkte für die Tarifvertragsparteien und für Wirtschaftspolitiker, wenn diese der beobachteten Erosion der Flächentarifbindung entgegen treten möchten. Für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sollte die Tatsache, dass größere Betriebe häufiger auf Flächentarifverträge setzen und sich auch seltener aus ihnen zurückziehen, während kleinere und jüngere Betriebe Flächentarifen eher fern stehen, Anlass genug sein, in ihrer Tarifpolitik stärker die Interessen dieser Gruppen von kleinen und jungen Betrieben zu berücksichtigen. Da übertariflich entlohnende Betriebe ebenfalls eine geringere Rückzugsneigung aufweisen, scheint es auch hier zwei Gruppen von Be-

¹⁸ Ähnliches gilt für die Jahresdummies in den gepoolten Schätzungen, die nur in Westdeutschland in den Jahren 1998/99 und 2000/01 eine signifikant größere Rückzugswahrscheinlichkeit als 1997/98 anzeigen. Für Ostdeutschland gibt es keine signifikanten jahresspezifischen Unterschiede.

trieben zu geben, für die der Flächentarifvertrag in unterschiedlicher Weise eine Restriktion darstellt. Um all diesen Gruppen gerecht werden zu können, sollte die Lohnpolitik differenzierter, flexibler und stärker am betrieblichen Erfolg orientiert ausgestaltet werden. Das bedeutet nicht notwendigerweise den Übergang zu Firmentarifverträgen, sondern kann in gewissem Maße auch im Rahmen von Flächentarifverträgen erreicht werden.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben dies zumindest teilweise erkannt und in den letzten Jahren behutsame Schritte zur Reform ihrer Verbandstarifverträge eingeleitet. In Übereinstimmung mit den in Kapitel 3 dargestellten theoretischen Überlegungen gehen sie davon aus, dass der Abwanderungsdruck in dem Ausmaß abnimmt, in dem Flächentarifverträge offener und flexibler gestaltet werden. Ein hierfür wichtiges Instrument sind tarifvertragliche Öffnungsklauseln. Diese weisen den Betriebsparteien eine bestimmte Regelungskompetenz durch Betriebsvereinbarung zu und versetzen sie damit in die Lage, besondere Umstände vor Ort sachgerechter zu regeln. Während derartige Öffnungsklauseln schon seit längerem für viele Arbeitszeitfragen gelten, haben die Tarifparteien sie in den letzten Jahren verstärkt auch in Entgelttarifverträge aufgenommen. Dies soll den betrieblichen Gestaltungsspielraum vergrößern und Möglichkeiten eröffnen, in schlechten Zeiten in einem bestimmten Rahmen vom Tarifvertrag abzuweichen, wobei die Arbeitgeber im Gegenzug meist auf betriebsbedingte Kündigungen für den Zeitraum der jeweiligen Vereinbarung verzichten müssen (für Übersichten vgl. Schnabel 2000: 100ff.; Bispinck 2002). Allerdings ist bei vielen Gewerkschaften – wie auch bei manchen Arbeitgebern – umstritten, ob Öffnungsklauseln und die damit einher gehende Verlagerung von Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene eher einen Königsweg zur Bremsung der Tariffucht oder einen Holzweg darstellen.¹⁹

Ein anderer Ansatzpunkt zur Sicherung des Flächentarifvertrages sind staatliche Organisationshilfen institutioneller Art. So betont Traxler (1997) gestützt auf internationale Vergleiche die große Bedeutung von Allgemeinverbindlicherklärungen für die Flächentarifbindung (vgl. auch Traxler/Blaschke/Kittel 2001). Dabei komme diese Organisationshilfe nicht erst durch eine großzügige Praxis von Allgemeinverbindlicherklärungen zum Tragen, sondern bereits durch die bloße Option, da es dann für Unternehmen sinnvoller sei, durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Einfluss auf den Abschluss von Tarifvereinbarungen zu erhalten, die im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung auch für Nichtmitglieder gelten würden. Allgemeinverbindlicherklärungen spielen in Deutschland eine gewisse, aber häufig überschätzte Rolle. Sie sind laut Tarifvertragsgesetz (§ 5 Abs. 1) jedoch nur für Bereiche zulässig, in denen ohnehin schon mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer bei tarifgebundenen

¹⁹ Ein andere Möglichkeit der Differenzierung und Flexibilisierung des Flächentarifvertrags besteht in der Erarbeitung tariflicher Module, die auf unterschiedliche Unternehmensgruppen, Betriebe oder Mitarbeitergruppen zugeschnitten sind und die in den letzten Jahren im Dienstleistungssektor bereits ausgehandelt wurden (vgl. Lehmann 2002).

Arbeitgebern beschäftigt sind (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002). Wenn das Ausmaß der Tarifbindung der Beschäftigten auf unter 50 Prozent zurückgegangen ist, was insbesondere in manchen ostdeutschen Branchen und Tarifbereichen bereits der Fall ist (vgl. Tabelle 2), steht also das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung als Mittel zur Stärkung der Tarifbindung nicht mehr zur Verfügung. Dies mag von Seiten der Tarifvertragsparteien bedauert werden,²⁰ doch sollte daran gesetzlich nichts geändert werden, da Allgemeinverbindlicherklärungen als Mittel zur Ausschaltung von Außenseiterwettbewerb ordnungspolitisch mehr als bedenklich sind und deshalb nur äußerst restriktiv gehandhabt werden sollten (vgl. Sachverständigenrat 1995: Tz. 385 ff.; Schnabel 1997: 178ff.).

Eine andere institutionelle Organisationshilfe kann im Betriebsrat gesehen werden, der laut Betriebsverfassungsgesetz (§ 1) in allen Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern eingerichtet werden kann. Die empirische Feststellung, dass die Existenz von Betriebsräten die Wahrscheinlichkeit einer Abwanderung vom Flächentarifvertrag signifikant dämpft, unterstreicht aufs Neue die große Bedeutung des Betriebsrates im dualen deutschen System der Arbeitsbeziehungen. Da die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 sowohl die Einrichtung von Betriebsräten erleichtert als auch ihre Einflussmöglichkeiten vergrößert hat, sind hier von staatlicher Seite bereits Hilfen zur Stärkung der Tarifbindung bereit gestellt worden, von denen insbesondere die Arbeitnehmerseite Gebrauch machen kann und wird.

Auch wenn dem Flächentarifvertrag im korporatistischen System Deutschlands eine wichtige Rolle zukommt, besteht allerdings für die Wirtschaftspolitik kein Grund, seinen Bestand durch stärkere Eingriffe als bisher zu sichern. Dies folgt aus der Erkenntnis, dass – wie in Kapitel 3 verdeutlicht – beim heutigen Stand der ökonomischen Wissenschaft weder überbetrieblichen kollektiven noch betrieblichen oder individuellen Regelungen ein in jedem Fall eindeutig besseres Problemlösungspotenzial zugesprochen werden kann. Deshalb mag die Wahl zwischen Flächentarifvertrag und anderen Regelungen der Löhne und Arbeitsbedingungen, die im deutschen Arbeitsrecht grundsätzlich möglich ist, als eine Stärke unseres Systems der Arbeitsbeziehungen betrachtet werden, die eher noch ausgebaut werden sollte. Es liegt letztendlich an den Tarifvertragsparteien, wie sie diese Wahl der Unternehmen durch ihre Tarifpolitik beeinflussen.

²⁰ Ohnehin ist offen, ob der häufige Einsatz von Allgemeinverbindlicherklärungen tatsächlich die Tarifautonomie stützen kann oder nicht eher – wie von einem Gutachter vermutet – das Ende der Tarifautonomie ankündigt, da der Staat faktisch an die Stelle autonomer Tarifvertragsparteien tritt.

Literatur

- Bahn Müller, R. (2002): Diesseits und jenseits des Flächentarifvertrags. Entgeltfindung und Entgeltstrukturen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen. In: *Industrielle Beziehungen*, 9: 402-424.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale. In: Kleinhenz, G. (Hg.): *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Nürnberg: 13-20.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1999): Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflussfaktoren und Öffnungstendenzen. In: Bellmann, L./Steiner, V. (Hg.): *Panelanalysen zu Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik*. Nürnberg: 11-40.
- Berthold, N./Fehn, R. (1996): Evolution von Lohnverhandlungssystemen – Macht oder ökonomisches Gesetz? In: Zohlnhöfer, W. (Hg.): *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*. Berlin: 57-94.
- Berthold, N./Stettes, O. (2001): Der Flächentarifvertrag – vom Wegbereiter des Wirtschaftswunders zum Verursacher der Beschäftigungsmisere. In: Ott, C./Schäfer, H.-B. (Hg.): *Ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*. Tübingen: 1-29.
- Bispinck, R. (2002): Tarifpolitik und Beschäftigungssicherung. In: Seifert, H. (Hg.): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit*. Berlin: 13-38.
- Brenke, K./Eickelpasch, A./Blume, L. (1998): *Lage und Perspektiven der Unternehmen in Ostdeutschland*. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2002): *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 2001*. Bonn.
- Cahuc, P./Kramarz, F. (1997): Voice and Loyalty as a Delegation of Authority: A Model and a Test on Matched Worker-Firm Panels. In: *Journal of Labor Economics*, 15: 658-688.
- Calmfors, L. (1993): Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey. In: *OECD Economic Studies*, 21: 161-191.
- Calmfors, L. (2001): Wages and wage-bargaining institutions in the EMU – A survey of the issues. CESifo Working Paper No. 520, July 2001. München.
- Calmfors, L./Driffill, J. (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. In: *Economic Policy* 6: 13-61.
- Danthine, J.-P./Hunt, J. (1994): Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration. In: *Economic Journal* 104: 528-541.
- Dell'Aringa, C./Samek Lodovici, M. (1992): Industrial relations and economic performance. In: Treu, T. (Hg.): *Participation in Public Policy-Making*. Berlin und New York: 26-58.
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1994): Dezentrale versus zentrale Lohnbildung in Europa: Theoretische Aspekte und empirische Evidenz. In: Gahlen, B./Hesse, H./Ramser, H. J. (Hg.): *Europäische Integrationsprobleme aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht*. Tübingen: 321-353.
- Flanagan, R.J. (1999): Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective. In: *Journal of Economic Literature*, 37: 1150-1175.
- Franz, W./Pfeiffer, F. (2001): Tarifbindung und die ökonomische Rationalität von Lohnrigiditäten. ZEW Discussion Paper No. 01-01. Mannheim.
- Freeman, R.B./Gibbons, R. (1995): Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralised Collective Bargaining. In: Freeman, R. B./Katz, L. F. (Hg.): *Differences and Changes in Wage Structures*. Chicago und London: 345-370.

- Gerlach, K./Lehmann, K./Meyer, W. (1998): Entwicklung der Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens. In: Gerlach, K./Hübler, O./Meyer, W. (Hg.): *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen*. Frankfurt und New York: 30-54.
- Hirschman, A.O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge, Mass.
- Hübler, O./Jirjahn, U. (2001): *Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages*. IZA Discussion Paper No. 322. Bonn.
- Iversen, T. (1999): *Contested Economic Institutions – The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge, Mass.
- Ittermann, P./Abel, J. (2002): Gratwanderung zwischen Tradition und Innovation – Reifeprüfung der New Economy. In: *Industrielle Beziehungen*, 9: 463-470.
- Kaiser, U./Pfeiffer, F. (2000): Tarifverträge und Beschäftigungspolitik in Dienstleistungsunternehmen. In: Backes-Gellner, U./Kräkel, M./Schauenberg, B. (Hg.): *Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik – Anreize, Arbeitszeiten und Qualifikation*. München und Mering: 233-256.
- Katz, H.C. (1993): The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 47: 3-22.
- Kayser, G./Kokalj, L./Schröer, E./Clemens, R./De, D./Hauser, H.-E./Schenk, W. (1997): *Möglichkeiten der Berücksichtigung mittelständischer Unternehmen im Rahmen der Tarifpolitik*. Stuttgart.
- Kohaut, S./Bellmann, L. (1997): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995. In: *Industrielle Beziehungen* 4: 317-334.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2001): *Tarifverträge – nein danke!? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe*. Diskussionspapier No. 8 des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Universität Erlangen-Nürnberg. Erscheint überarbeitet in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*.
- Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsaustritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen. In: *Industrielle Beziehungen*, 1: 132-154.
- Lewin, D./Mitchell, D.J.B. (1995): *Human Resource Management: An Economic Approach*. 2. Aufl.. Cincinetti.
- Lehmann, F.-W. (Hg.) (2002): *Krise des Flächentarifvertrages? Unternehmens- und betriebsnahe Module sowie alternative Gestaltungsmöglichkeiten des Flächentarifvertrages*. München und Mering.
- Lehmann, K. (2002): *Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland – Eine theoretische und empirische Analyse*. Münster.
- Lindbeck, A./Snower, D. (1996): Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality. In: *American Economic Review* 86 (Papers and Proceedings): 315-321.
- Lindbeck, A./Snower, D. (2001): Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible? In: *European Economic Review*, 45: 1851-1875.
- Moene, K. O./Wallerstein, M./Hoel, M. (1993): Bargaining structure and economic performance. In: Flanagan, R.J./Moene, K.O./Wallerstein, M. (Hg.): *Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, And Economic Performance*. Oxford: 63-154.
- OECD (1997): *Employment Outlook*, July 1997. Paris.
- Olson, M. (1968): *Die Logik des kollektiven Handelns*. Tübingen.
- Oppolzer, A./Zachert, U. (1998): Zur Zukunft des Tarifvertrages – Eine empirische Untersuchung. In: *WSI Mitteilungen*, 51: 493-501.
- Ramaswamy, R./Rowthorn, R. (1993): *Centralized Bargaining, Efficiency Wages, and Flexibility*. IMF Working Paper 93/25. Washington.

- Rowthorn, R.E. (1992): Centralization, Employment and Wage Dispersion. In: *Economic Journal*, 102: 506-523.
- Sachverständigenrat (1995): Im Standortwettbewerb (Jahresgutachten 1995/96). Stuttgart.
- Schmidt, P.-G. (1996): Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität. In: Zohnhöfer, W. (Hg.): *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*. Berlin: 95-148.
- Schmitt, M. (2002): Personalpolitik angelsächsischer multinationaler Unternehmen. In: Sadowski, D./Walwei, U. (Hg.), *Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts*. Nürnberg: 145-168.
- Schnabel, C. (1997): *Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung*. Frankfurt am Main u.a.
- Schnabel, C. (2000): *Tarifautonomie und Tarifpolitik*. Köln.
- Schnabel, C./Pege, W. (1992): *Gewerkschaftsmitglieder – Zahlen, Strukturen, Perspektiven*. Köln.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden: Motive – Ursachen – Ausmaß. In: *WSI Mitteilungen*, 49: 316-328.
- Traxler, F. (1997): Der Flächentarifvertrag in der OECD. Entwicklungen, Bestandsbedingungen und Effekte. In: *Industrielle Beziehungen*, 4: 101-124.
- Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford.
- Wiedemann, H. (Hg.) (1999): *Tarifvertragsgesetz (Kommentar)*. 6. Aufl. München.
- Zagelmeyer, S. (2002): *Governance Structures for the Employment Relationship: The Case of Britain*. Dissertation an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg.